CAPACITACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

SEMANA 1

Introducción a la capacitación y sus objetivos

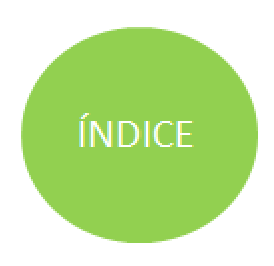




APRENDIZAJES ESPERADOS

- Reconocer los objetivos, procedimientos y actores involucrados en los procesos de capacitación para la prevención de riesgos, considerando la normativa vigente.




ÍNDICE



INTRODUCCIÓN

Hoy en día la capacitación es considerada como una herramienta fundamental para la administración del recurso humano en las organizaciones y, por lo mismo, es primordial conocer su desarrollo histórico y los hitos que fueron contribuyendo a su proceso de cambio en Chile.

Hechos relevantes como la creación de la Escuela de Artes y Oficios, la Universidad Técnica del Estado (actual USACh), el Sercotec (Servicio de Cooperación Técnica) y el Sence (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo) fueron determinantes en la definición de capacitación laboral que hoy se conoce.

En esta clase se presentarán, además de la evolución histórica de la capacitación en nuestro país, los tipos de capacitación, los objetivos y las metas que permiten la formación permanente del recurso humano en una organización.

Es imprescindible conocer estos aspectos para entender la importancia que tiene la capacitación en los procesos productivos y de crecimiento laboral de los trabajadores.

1. HISTORIA DE LA EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN LABORAL EN CHILE.

El equipo de estudios del Centro de Documentación y en Estudios del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence) inició un trabajo de búsqueda de antecedentes que, en un primer momento, se orientó a contextualizar el origen del Sence y, a poco andar, se fue ampliando en la identificación de otros hechos significativos que dan cuenta más global del devenir de este subsistema de la gestión de los recursos humanos en Chile, cubriendo diferentes criterios de análisis, los cuales se dan a conocer a continuación.

1.1. ESCUELA DE ARTES Y OFICIOS.

El primer hito relevante en el concepto de la capacitación en Chile se dio con la creación de la Escuela de Artes y Oficios.

El 8 de agosto de 1849, el Ministerio de Justicia, Culto e Instrucción Pública dictó un decreto firmado por el Presidente Manuel Bulnes, por el cual se informaba que: "el día 18 de septiembre próximo venidero se verificará la apertura e instalación de la Escuela de Artes y Oficios de Santiago", comenzando con algunos talleres, como fueron los de carpintería, herrería, mecánica y fundición. El día 17 de septiembre, se realizó la inauguración oficial de la Escuela, la cuál se insertó en el marco de las actividades conmemorativas de la independencia nacional.

La Escuela adquirió rapidamente un sólido prestigio a nivel nacional. Su contribución al avance industrial del país y su estabilidad institucional le permitieron en la segunda mitad del siglo XIX, que el reconocimiento a su labor traspasara las fronteras nacionales, convirtiéndose en una de las instituciones más importantes en Latinoamérica.

El establecimiento capacitaba e instruía a más de un centenar de estudiantes que se especializaban en distintos oficios. Los profesores y alumnos crearon para sus talleres y cursos, muchas de las máquinas y herramientas para el uso agrícola e industrial, las cuales fueron premiadas en exposiciones tanto nacionales e internacionales.

El desarrollo y la consolidación de la Escuela de Artes y Oficios de Santiago fue simultáneo al establecimiento en las provincias de las Escuelas de Minas de Copiapó, La Serena y Antofagasta y a la formación de escuelas industriales en Temuco, Concepción y Valdivia, las cuales contribuyeron de forma muy importante al crecimiento económico y social de las regiones.

La Escuela de Ingenieros Industriales, se gestó en base a las necesidades técnicas e industriales del país y de los estudiantes que anhelaban una mayor especialización. Fue de este modo que bajo el gobierno de Pedro Aguirre Cerda en 1940 se estableció en Santiago la Escuela de Ingenieros



Industriales, institución que debía formar profesionales de alta calificación. Cuatro años más tarde, con la misión de preparar personal docente capaz de atender los requerimientos de la educación técnico-profesional, se funda el Instituto Pedagógico Técnico,

1.2. UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL ESTADO (UTE)

Creada bajo el gobierno de Gabriel González Videla, mediante el Dcto. 1831 del 9 de abril de 1947 del Ministerio de Educación Pública, esta entidad es la fusión de las principales escuelas politécnicas de Chile, entre las cuales estaban la Escuela de Artes y Oficios en Santiago, la Escuela de Minas de Copiapó, la Escuela de Minas de Antofagasta, la Escuela de Minas de La Serena, la Escuela Industrial de Concepción, la Escuela Industrial de Valdivia y la Escuela de Ingenieros Industriales, agregándose además en el año 1948 la Escuela Industrial de Temuco y el Instituto Pedagógico Técnico.

"En 1961, el Presidente Jorge Alessandri Rodríguez inauguró el nuevo campus Quinta Normal de la sede Santiago. En este establecimiento, se desarrolló un importante movimiento cultural que proyectó a la Universidad mas allá de las fronteras del país, destacándose particularmente en el teatro, convirtiéndose así en la vanguardia artística y el neofolclor, dando vida a grupos como los Inti Illimani, Quilapayún y Víctor Jara".

En los años 60, la Universidad formó parte del debate político de la época. El 27 de octubre de 1967, el movimiento estudiantil que contaba con el apoyo de sectores académicos y funcionarios, logró que el gobierno de Eduardo Frei Montalva interviniera y creara la Comisión de Reforma de la Universidad Técnica del Estado, integrada por profesores y estudiantes. Durante este período el crecimiento de la Universidad fue evidente, creándose sedes universitarias en Talca y Punta Arenas lo cual, sumado a las otras sedes ya existentes, la convirtió en una universidad nacional, creándose además en el ámbito académico la carrera de Ingeniería de Ejecución de Contador Público y el Programa Académico de Licenciatura en Matemática.

En la decada del 70 la Universidad había logrado presencia en todo el país, con sedes a lo largo de todo Chile, en las cuales se impartían las mismas carreras que en Santiago, exceptuando Ingeniería. "Además, la Universidad fundó subsedes y centros de extensión en diversas regiones, impulsando la construcción naval en Valdivia, el desarrollo de la petroquímica en Punta Arenas, la industria maderera en Concepción, la tecnología del cobre en Antofagasta, Copiapó y La Serena, la maquinaria agrícola en Talca, entre muchas otras iniciativas".

En 1981 y como consecuencia de la reforma de la educación superior impulsada durante la dictadura militar, la Sede central de la UTE paso a ser la actual Universidad de Santiago, USACh.



1.3. SERCOTEC

El Servicio de Cooperación Técnica (Sercotec) fue creado el 30 de junio de 1952 mediante la firma de un acuerdo cooperativo de asistencia técnica al que concurrió la Corporación de Fomento de la Producción (Corfo), el Gobierno de Chile y el Instituto de Asuntos Interamericanos, en representación del gobierno de Estados Unidos de América.

Sercotec es una corporación de derecho privado, dependiente del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, cuya misión es poner en práctica el convenio suscrito entre los gobiernos de Chile y Estados Unidos el año 1951, y que está dedicada a apoyar a las micro y pequeñas empresas y a los emprendedores del país, para que se desarrollen y sean fuente de crecimiento para Chile y los chilenos. Atiende a pequeños empresarios y empresarias que enfrentan el desafío de actuar con éxito en los mercados, así como a los emprendedores y emprendedoras que buscan concretar sus proyectos de negocio.

En el año 1960, se organiza el Departamento de Formación Profesional, el cual se crea por recomendación de una Comisión Nacional para el Estudio de la Formación Profesional, dado que, de acuerdo con datos censales, el 60% de la fuerza laboral tenía una escolaridad menor a 5 años. Este departamento capacitó en el año 1965 a 35.000 trabajadores. Este total representó el 2% de la masa laboral de la época.

A raíz de los sismos de los años sesenta se focalizó la formación profesional en la preparación de trabajadores calificados para la reconstrucción de viviendas e infraestructura en las regiones afectadas. Estos programas se expandieron gradualmente a otros sectores de la economía, especialmente industria, minería, energía, comunicaciones, agricultura y pesca. Para ello se ampliaron los programas de formación profesional, y se contó con asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros países.

1.4. SENCE

En el año 1976 se promulga el Decreto de Ley (D.L.) N.º 1446, denominado también Estatuto de Capacitación y Empleo, el cual fue primer cuerpo legal que se dictó en Chile sobre esta materia y el que incluye la creación del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence).

El Sence se constituyó como un organismo técnico del Estado, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica de derecho público, el cual se relaciona con el Gobierno, a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Este sistema tuvo por objeto procurar un adecuado nivel de empleo, con el fin de hacer posible, tanto el progreso de los trabajadores como la mejor organización y productividad de las empresas y la eficiencia de los servicios e instituciones del sector público.



Esta iniciativa marca un cambio radical respecto de la función del Estado en la formación laboral de los adultos, pasando de una condición de operador directo a otra de regulador y cofinanciador de actividades de capacitación, demandadas por las empresas y ejecutadas por organismos privados, denominados Organismos Técnicos de Ejecución (OTE).

Este decreto ley define a la **capacitación ocupacional** como el "proceso destinado a promover, facilitar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimiento de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo y de incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía".

Por su parte, se entiende por **orientación ocupacional** a "la entrega de informaciones que faciliten la elección de profesiones, actividades u ocupaciones, como, igualmente, la entrega de información respecto de estudios que permitan a los trabajadores lograr una adecuada capacitación ocupacional y respecto de las entidades encargadas de proporcionarlas".

El Estado asume como una obligación la capacitación de las personas ¿Qué opinas tú? ¿De quién será la obligación mayor, del Estado o de los propios trabajadores?

IMPORTANTE



- En el siguiente link, podrán encontrar un estudio desarrollado por Sence, referente al desarrollo y evolución de la capacitación en Chile.

Link del recurso: https://bit.ly/2YDXjYF

2. INSTRUMENTOS PARA LA CAPACITACIÓN LABORAL EN CHILE.

2.1. SISTEMAS DE CAPACITACIÓN EN LA EMPRESA POR FRANQUICIA TRIBUTARIA.

Es un subsidio que permite a las empresas descontar de su tributación en primera categoría, las inversiones efectuadas por concepto de capacitación de sus trabajadores de acuerdo con las



reglamentaciones establecidas en el Estatuto de Capacitación y Empleo, hasta la concurrencia del 1% del total de remuneraciones imponibles anuales pagadas a su personal, o bien, hasta 13 UTM, en el caso que su 1% sea inferior a esa cantidad al año.

El producto que la ley genera, por lo tanto, no solo es la capacitación que es posible contratar, sino también la franquicia tributaria operada a través de las compras de servicios de capacitación. Es más, conceptualmente hablando, es posible afirmar que la "**franquicia tributaria constituye el precio que el Estado está dispuesto a pagar a los empresarios para que estos capaciten a sus trabajadores"**.

Los conceptos utilizados en el Estatuto sitúan a la capacitación en el contexto del llamado Sistema Nacional de Capacitación, definido como lo muestra el artículo 1 del Estatuto.

Artículo 1°: "El sistema de capacitación tiene por objeto promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y las empresas, así como la calidad de los procesos y productos".

El artículo 10 por su parte enfatiza esta definición estableciendo los objetivos principales de la ley, declarando las formas específicas en donde el Estado pretende alcanzar sus objetivos.

Artículo 10°: "Se entenderá por capacitación el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo y de incrementar la productividad nacional procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía".

El subsidio es mayor para los trabajadores de menor remuneración dentro de la empresa, tal como se evidencia en el artículo 37.

Artículo 37: "Si la remuneración mensual es menor a 25 UTM el porcentaje que la empresa debe financiar es cero. Si la remuneración mensual es mayor a 25 UTM y menor que 50 UTM, el porcentaje que la empresa deberá financiar es de 50%. Si la remuneración mensual mayor que 50 UTM, el porcentaje que la empresa deberá financiar es de 85%."

En la medida que la empresa destina sus fondos de capacitación a trabajadores cuya renta mensual es "baja", el Estado financiará el 100% de los costos imputables a capacitación. Progresivamente el Estado financiará un menor porcentaje de los gastos de capacitación a trabajadores cuya renta mensual es "alta".

El propósito de este componente de la ley es promover una mayor focalización de los gastos que el Estado financia al interior del Sistema Nacional de Capacitación beneficiando a los trabajadores de menores salarios.



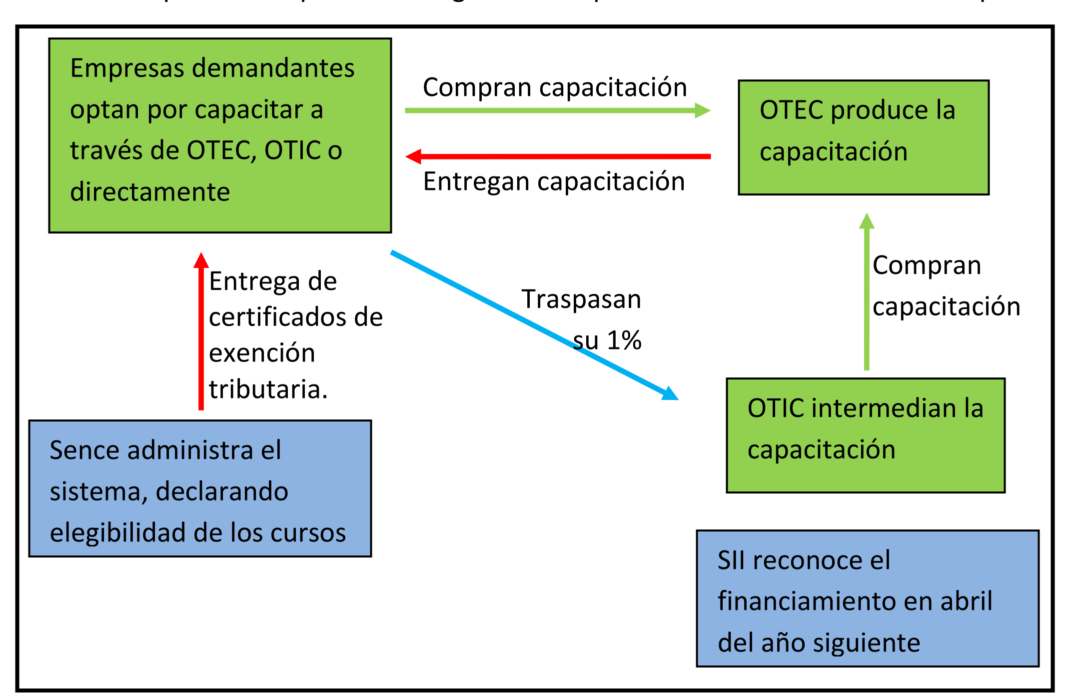
Si las actividades de capacitación son concertadas entre el empresario y los trabajadores las empresas pueden aumentar los límites de retorno del subsidio según lo plantea el artículo 52 del Estatuto.

Artículo 52: "Las empresas que realicen actividades de capacitación basadas en el acuerdo entre trabajadores y empresarios podrán acceder a una bonificación de 20% adicional del monto del financiamiento".

Se pretende por esta vía inducir la existencia de un plan de capacitación concertado entre empresarios y trabajadores, con el objeto de promover mejores las relaciones laborales al interior de la empresa.

En base a lo anterior, la **FRANQUICIA TRIBUTARIA** es un subsidio a la demanda que es obtenible por una empresa, en la medida que contrate actividades de capacitación contando con la autorización del Sence. Esta autorización puede ser obtenida directamente por la empresa o indirectamente a través de los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) o los Organismos Técnicos de Intermediación (OTIC). Estos últimos tramitan autorizaciones de cursos lo cual se traduce finalmente en el llamado ""código SENCE", que es la autorización para realizar el curso.

Luego de realizada la actividad de capacitación, el Sence entrega un certificado de ejecución, el cual es válido como crédito fiscal ante el Servicio de Impuestos Internos y que se materializa en la declaración de impuestos de primera categoría correspondiente al mismo año de la capacitación.



Fuente: Iván Henríquez; El sistema de capacitación de las empresas chilenas y la franquicia tributaria. Recuperado de: https://bit.ly/2VamK1z



2.2. PROGRAMAS SOCIALES DEL ESTADO

Se llama Programa Social del Estado al conjunto de acciones, prestaciones y beneficios destinados a lograr un propósito específico en una población objetivo, de modo de resolver un problema o necesidad que la afecte, y para poder lograr cumplir con este proposito, el Ministerio de Desarrollo Social pone a disposición de la ciudadanía el "Banco Integrado de Programas Sociales" (BIPS), el cual es un listado oficial de los programas sociales, además de entregar una descripción para cada uno de ellos.

Existen varios programas sociales, algunos de los cuales ya están siendo ejecutados por el Estado de Chile, e incluyen un informe de seguimiento. Por otro lado existen programas nuevos (programas que no han contado con recursos para su ejecución en años anteriores) y programas reformulados (programa que, manteniendo su mismo propósito, propone un cambio en algunos de los elementos clave de su diseño, ya sean estos componentes, actividades o modalidad de producción, los cuales exponen un informe de recomendación según el resultado de la evaluación *ex ante*.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 20530, que crea el Ministerio de Desarrollo Social, éste deberá "evaluar y pronunciarse, mediante un informe de recomendación, sobre los programas sociales nuevos o que planteen reformularse significativamente, que sean propuestos por los ministerios o servicios públicos, de manera de lograr una coordinación en el diseño de las políticas sociales". Este informe deberá contener una evaluación, entre otros, de la consistencia, coherencia y atingencia de tales programas sociales y este análisis será un factor a considerar en la asignación de recursos en el proceso de formulación del proyecto de Ley de Presupuestos. A dicha evaluación se le conoce como *ex ante*.

Dentro de las funciones del Ministerio de Desarrollo Social está el velar por la consistencia y coordinación de la oferta social del Estado. Es por esto que la institución debe recopilar, evaluar y analizar anualmente la información de los distintos programas sociales con el fin de contribuir a mejorar su gestión y ejecución.

A través del BIPS, el Ministerio se compromete a informar a la ciudadanía sobre los programas sociales y, de esta manera, aumentar la transparencia sobre las iniciativas y el uso de recursos públicos relacionados a ellas. Con este fin, se publica información del diseño y posterior seguimiento de cada programa social.

En caso de que se haya realizado algún tipo de evaluación, distinta a *ex ante*, por alguna otra entidad pública a un programa social, el Banco Integrado de Programas Sociales deberá también contener los informes de dicha evaluación.



IMPORTANTE



- Si deseas conocer más sobre los programas sociales y sobre los BIPS, lo puedes hacer a través del siguiente link.

Link del recurso: https://bit.ly/1dMDMoV

3. TIPOS DE CAPACITACIÓN

De acuerdo con lo planteado por Hugo Calderón (1982, citado en Rodríguez, 2007), la capacitación se puede clasificar en tres grandes grupos:

- Capacitación para el trabajo
- Capacitación en el trabajo
- Desarrollo

A su vez, estas áreas contemplan diversos contenidos según se observa en la siguiente imagen.



Fuente: IACC (2012). *La capacitación: antecedentes, concepto, tipos y objetivos*. Técnicas de Capacitación en Prevención de Riesgos. Semana 1.



A continuación se entrega una pequeña descripción de cada una de los grupos en mención:

3.1. CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO

Está dirigida a trabajadores que se desempeñarán en una nueva actividad, por ingreso o promoción.

Dentro de esta clasificación, se abordan los siguientes contenidos:

Tipo	Característica
Capacitación de preingreso	Su finalidad es de selección y tiene por objetivo entregar al nuevo trabajador los conocimientos, las habilidades o destrezas que necesita para el desempeño de las labores que le serán asignadas.
Inducción	Son todas aquellas actividades que se desarrollan para dar a conocer al candidato los detalles organizacionales (objetivos, misión, visión, etc.) y de su puesto, además de integrarlo a la organización.
Capacitación promocional	Se realiza para que los trabajadores puedan optar a otros puestos de trabajo de mayor jerarquía dentro de la misma organización.

3.2. CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO

Son todas las acciones que realiza la organización con el objetivo de mejorar la productividad y las actitudes en los trabajadores. Este tipo de capacitación logra dos dimensiones: el cumplimiento de los objetivos de la empresa y la realización individual. Persigue además el crecimiento integral del trabajador y la expansión de sus aptitudes y habilidades.

Dentro de esta área, se distinguen las siguientes actividades:

Tipo	**Característica**
Adiestramiento	Busca el desarrollo de habilidades y destrezas con el fin de aumentar la eficiencia en el puesto de trabajo.
Capacitación específica y humana	Definida como el proceso educativo y sistemático en que se adquieren conocimientos, actitudes y habilidades de acuerdo con objetivos determinados.



3.3. DESARROLLO

Esta área involucra un desarrollo integral del individuo, aquí el aprendizaje trasciende al trabajo e implica un proceso a largo plazo, donde la organización juega un rol fundamental al propiciar o facilitar la incorporación de sus trabajadores a:

Tipo	Característica
Educación formal para adultos	Apoyo prestado por las organizaciones para que sus trabajadores se desarrollen en el marco de la educación escolarizada.
Integración de la personalidad	Actividades tendientes a mejorar las actitudes del personal hacia sí mismos y hacia los demás trabajadores.
Actividades recreativas y culturales	Busca el desarrollo de la creatividad intelectual y artística, a través de eventos de esparcimiento organizados por la empresa en que participan los trabajadores y sus familias.

4. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN

4.1. GENERACIÓN DE UNA CULTURA PREVENTIVA

La capacitación es una herramienta clave para las empresas que quieren instalar una real cultura preventiva. Las nuevas competencias que los trabajadores van adquiriendo en materia de seguridad y salud ocupacional, permiten modificar sus conductas inseguras y disminuir sus probabilidades de riesgo en el trabajo.

Una empresa que cumple con los más altos estándares de seguridad y salud ocupacional debe estar abierta al aprendizaje continuo de todos sus integrantes: ejecutivos, supervisores y operarios. Por ende cada capacitación en materias de prevención de riesgos que una empresa desarrolla debe ser siempre un real aporta a la construcción de la cultura preventiva, ya que ayuda a que la seguridad se instale como un verdadero valor, impulsando el desarrollo de nuevas competencias y de paso, mejorando la autovaloración de cada persona.



4.2. CAPACITAR PARA UN CAMBIO DE ACTITUD EN LOS TRABAJADORES.

Cuando una persona cuenta con mayores conocimientos sobre lo que es la prevención de riesgos, obtiene herramientas que lo incentivan a mejorar la productividad y desarrollar habilidades para el autocuidado, mejorando así la calidad de su trabajo. Un trabajador capacitado es menos propenso a cometer errores, es capaz de propiciar el autocuidado y disminuye sus posibilidades de sufrir accidentes o enfermedades laborales.

Además de lo anterior, la capacitación incrementa el valor y competitividad de los empleados en el mercado, entregándoles más oportunidad dentro y fuera de sus lugares de trabajo. "Quienes asisten a cursos preventivos sienten la responsabilidad de hacer bien sus labores y de llevar este importante mensaje a sus compañeros y familia".

Por otro lado, "un trabajador capacitado logra sentirse más seguro y conforme con la labor que realiza, ya que percibe una preocupación de parte de la empresa con su desarrollo profesional y con su propia integridad física y mental". (Fuente: AChS (2014); Capacitación preventiva: herramienta efectiva para evitar accidentes y enfermedades laborales. Recuperado de: https://bit.ly/2WHsErr)

4.3. DISMINUIR LA CANTIDAD DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.

Por último, y como un concepto que va de la mano con los otros 2 objetivos, es que si se logra instaurar una cultura preventiva en la empresa a través de la capacitación, y se consiga generar un cambio de actitud en los trabajadores, se contribuirá a reducir efectivamente la cantidad de accidentes laborales y enfermedades profesionales que pueden afectar a los trabajadores, ya que se crea conciencia sobre el valor de cumplir con procesos seguros.

Y si los trabajadores no ponen de su parte ¿servirán todas estas prácticas de la empresa?



COMENTARIO FINAL

Luego de conocer los aspectos históricos que han definido el concepto actual de la capacitación en Chile, se puede apreciar su importancia en el desarrollo del recurso humano y en la organización. La especialización de los trabajadores, basada en detección continua de las necesidades, ha podido ser la herramienta fundamental en el desarrollo productivo y en el aumento del capital humano de las empresas.

Tener una idea del concepto y evolución histórica, conocer los tipos de capacitación, así como también sus objetivos en materia de prevención de riesgos, nos permitirá poder comprender de mejor forma su importancia en el ámbito laboral, como un factor preponderante en el crecimiento de las empresas tanto en su producción, calidad e imagen al interior y exterior de esta.



REFERENCIAS

AChS (2014); Capacitación preventiva: herramienta efectiva para evitar accidentes y enfermedades laborales. Recuperado de: https://bit.ly/2WHsErr

Biblioteca Nacional. Memoria Nacional de Chile, "Escuela de Artes y Oficios" y "Universidad Técnica del Estado". Recuperado de: https://bit.ly/2Udh3na y https://bit.ly/2FQhyuK

IACC (2012). La capacitación: antecedentes, concepto, tipos y objetivos. Técnicas de Capacitación en Prevención de Riesgos. Semana 1.

Iván Henríquez. El sistema de capacitación de las empresas chilenas y la franquicia tributaria. Recuperado de: https://bit.ly/2VamK1z

Sence (2003). Recuento cronológico del papel del Estado en el sistema de capacitación en Chile. Recuperado de: https://bit.ly/2YDXjYF

PARA REFERENCIAR ESTE DOCUMENTO, CONSIDERE:

IACC (2019). *Introducción a la capacitación y sus objetivos.* Capacitación para Prevención de Riesgos. Semana 1.



INSTITUTO PROFESIONAL

iacc

Autónomo | Reconocido por Mineduc